

## PDF hosted at the Radboud Repository of the Radboud University Nijmegen

The version of the following full text has not yet been defined or was untraceable and may differ from the publisher's version.

For additional information about this publication click this link.

<http://hdl.handle.net/2066/95246>

Please be advised that this information was generated on 2018-07-08 and may be subject to change.

Sociale Vraagstukken

[Wetenschappers en denkers in debat over maatschappelijke kwesties]

# Flexicurity model alleen goed voor hoogopgeleiden

DOSSIER

## Flexibel werk en ontslagrecht

Een nieuw masterplan voor flexibel én zeker werk

Discussie over flexibele arbeid is urgent

Welvaartsverlies door kabinetsmaatregelen arbeidsmarkt

Bruggen slaan op de arbeidsmarkt

Iedereen flexibel? Nou, eerder hybride!

Soepeler ontslag: de oplossing voor welk probleem?

Iedereen aan het flexibele werk

Erik de Gier 21 december 2011 Dossier Flexibel werk en ontslagrecht

**Flexibilisering van de arbeidsmarkt heeft twee nadelen. Laagopgeleiden profiteren er niet van en de loyaliteit met het bedrijf wordt minder. Beter kan het bedrijfsleven haar verantwoordelijkheid nemen door op de arbeidsmarkt een nieuwe koppeling te creëren tussen flexibiliteit en zekerheid.**

Al geruime tijd hebben overheid en sociale partners ingezet op een vergaande flexibilisering van de arbeidsmarkt. De op deze site gevoerde discussie over 'flexicurity' is daar een voorbeeld van, net zozeer als de debatten over het langer doorwerken van oudere werknemers en de aanzienlijke versobering van het stelsel van sociale zekerheid. Eén van de doelen is dat werknemers tijdelijke baan zekerheid inruilen voor levenslange werkzekerheid. Dit laatste is paradoxaal en lijkt onhaalbaar als we kijken naar de prestaties van het activerende arbeidsmarktbeleid in de afgelopen twintig jaar. Intussen is wel het aantal werknemers met een flexibel contract gestegen tot ongeveer een derde van het totaal aantal werknemers. Diegenen die daarvan in verhouding tot andere

categorieën werknemers het meest profiteren zijn jongere hoogopgeleide werknemers.

Het tegenovergestelde is het geval bij de lager opgeleiden en de onderkant van de arbeidsmarkt. Zij hebben doorgaans de minst aantrekkelijke baantjes, de slechtste werkomstandigheden en de minste mogelijkheden om zichzelf te verbeteren op de arbeidsmarkt. Uit recent onderzoek blijkt telkens weer dat zich op de arbeidsmarkt een proces van tweedeling voltrekt ten nadele van de laagst opgeleiden, de bijdrage van Will Tinnemans op deze site is er ook een voorbeeld van. Uiteindelijk zal deze ontwikkeling ook gevolgen hebben voor de middengroepen. Als gevolg van voortgaande flexibilisering nemen ook hun zekerheden af. Een voorbeeld hiervan is de sterke groei van het aantal ZZP'ers in de afgelopen jaren.

### **Arbeidsverhoudingen worden vluchtiger**

Een tweede veelal onderbelicht gevolg van verdergaande flexibilisering is een toename van de vluchtigheid van de bedrijfsinterne arbeidsverhoudingen. Daardoor komen ook de broodnodige binding en loyaliteit van werknemers aan hun organisatie of bedrijf onder druk te staan. Op den duur kan dit tevens problematisch uitpakken voor werkgevers. Zeker als in de nabije toekomst krapte op de arbeidsmarkt mede als gevolg van demografische ontwikkelingen weer toeneemt. Organisaties zullen dan scherper met elkaar moeten concurreren om het schaarse talent. Daarnaast kunnen productiviteitsverliezen optreden.

Activerend arbeidsmarktbeleid gericht op flexibilisering bevordert dus tweedeling op de arbeidsmarkt en contraproductieve vluchtigheid in de bedrijfsinterne arbeidsverhoudingen. Per saldo neemt de flexibiliteit van werknemers toe maar niet hun (levenslange) zekerheid.

### **Flexibiliteit en zekerheid zijn op centraal niveau niet verenigbaar**

Bezien we de achtergrond van het denken over flexibiliteit en zekerheid, dan ligt er een sterk verband met enerzijds de afbouw van de verzorgingsstaat door de overheid, en anderzijds het vast willen houden aan de maakbaarheidsgedachte. Activerend arbeidsmarktbeleid is in deze optiek een volgende ontwikkelingsfase van de vroegere verzorgingsstaat. Daarbij ruilen overheid en georganiseerde sociale partners hun gezamenlijke vroegere collectieve verantwoordelijkheid voor sociale zekerheid in voor een grotere individuele verantwoordelijkheid van werknemers zelf voor hun eigen welzijn. Hoewel dit uiteindelijk leidt tot een grotere flexibiliteit van werknemers op de arbeidsmarkt brengt dit niet noodzakelijkerwijs een met de verzorgingsstaat vergelijkbare mate van

werkzekerheid met zich mee. Het koppelen van twee in beginsel onderling tegenstrijdige begrippen, flexibiliteit aan zekerheid, bevordert gemakkelijke, weinig effectieve beleidsretoriek van de kant van de overheid en de sociale partners op centraal niveau.

Het ligt veel meer voor de hand het bedrijfs- en organisatieniveau een groter gewicht toe te kennen ten nadele van de overheid en de sociale partners. Concreet zouden bedrijven veel meer dan nu het geval is verantwoordelijk moeten worden gemaakt voor een deel van de oplossing van de dreigende tweedeling op de arbeidsmarkt door meer ruimte en aandacht te creëren voor laagopgeleiden, de inhoud van hun werk en arbeidsomstandigheden. Daarnaast zouden bedrijven en organisaties gericht in het bijzonder aandacht moeten besteden aan het tegengaan van vluchtigheid van de bedrijfsinterne arbeidsverhoudingen, in het bijzonder ten aanzien van hun flexibele schil. Het gaat om een niet te onderschatten vraagstuk in de context van een in de toekomst vermoedelijk zeer krappe arbeidsmarkt. Hierbij kan lering worden getrokken uit positieve voorbeelden in binnen- en buitenland uit de historie van de arbeidsverhoudingen.

### **In het verleden bestond bedrijfsverantwoordelijkheid ook al**

Zo experimenteerde een groot deel van het Amerikaanse bedrijfsleven in de jaren twintig van de vorige eeuw op eigen initiatief met het zogeheten ‘welfare work’. Dit bestreek terreinen als arbeidershuisvesting, onderwijs en opleiding, recreatie, winstdeling en aandeelhouderschap, medische zorg, pensioenen, maatschappelijk werk en medezeggenschap. Ook ons land kent sprekende voorbeelden van ‘welfare work’ op het vlak van huisvesting, financiële participatie van werknemers, recreatievoorzieningen en medezeggenschap. Als bezwaar tegen ‘welfare work’ werd vaak aangevoerd dat het een paternalistische inslag had. Toch waren de werknemers zelf er in de regel zeer tevreden over.

De uitdaging voor het bedrijfsleven ligt de komende jaren in het in samenwerking met werknemers ontwikkelen van een moderne variant van ‘welfare work’. Het poldermodel met een hoofdrol voor de centrale overheid en de sociale partners paste uitstekend bij de opbouw van de naoorlogse verzorgingsstaat. Het is minder geschikt voor een effectieve koppeling van flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt.

Prof. dr. Erik de Gier (socioloog en Amerikanist) was tot voor kort hoogleraar comparatief arbeidsmarktbeleid aan de Radboud Universiteit Nijmegen. Dit artikel is mede gebaseerd op zijn afscheidsrede, uitgesproken op 9 december 2011.